

Código de Ética e Conduta da Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia - CERB



Marcus Vinicius Ferreira Bulhões - Diretor Presidente

Marcelo Sampaio Oliveira - Diretor Administrativo e Financeiro

Antônio Eduardo de Matos - Diretor de Saneamento

Gilvan dos Santos Lima - Diretor de Meio Ambiente e Recursos Hídricos

2016



Índice

- 1 - Apresentação: mensagem da diretoria colegiada
- 2 - Objetivos
- 3 - Código de ética e conduta:
 - 3.1 - Princípios e valores fundamentais
 - 3.2 - Conduta profissional
 - 3.3 - Permissões e vedações aos dirigentes e colaboradores
 - 3.4 - Fornecedores, parceiros, terceiros
- 4 - Comitê de ética e conduta
 - 4.1 - A gestão do Código de Ética e Conduta
 - 4.2 - As atribuições do Comitê
- 5 - Canal de denúncia

1- MENSAGEM DA DIRETORIA COLEGIADA

Aos COLABORADORES, Clientes, Acionistas, Fornecedores, Parceiros, Terceiros, Governo, Comunidade e toda a sociedade:

O compromisso da CERB com a legalidade, a ética, a transparência, o respeito às pessoas e ao meio ambiente, orienta sua atuação e suas decisões.

A busca da melhoria contínua, do fortalecimento da imagem e da posição da CERB está baseada nos valores seguidos e nas práticas desenvolvidas para atingir a universalização do saneamento com ênfase no meio rural, de forma a elevar os níveis de saúde pública, de sustentabilidade econômico-financeira e socioambiental.

É dever de todos os integrantes da CERB, sem exceção, respeitar, conhecer, entender, praticar e tomar como referência os valores, os princípios e as condutas previstas neste **Código de Ética e Conduta**.

É essencial que o comportamento ético seja demonstrado em cada ação e decisão, se tornando um modelo de conduta para todos, incluindo o papel ativo na utilização dos canais de denúncia, sempre que se tenha conhecimento ou suspeita de qualquer conduta inadequada.

Com a adoção deste Código de Ética e Conduta, a Diretoria Colegiada compromete -se com os valores e princípios nele descritos, que estabelecem diretrizes que norteiam as ações e decisões da CERB, ressaltando a responsabilidade de cada um de seus colaboradores.

Diretoria Colegiada

2 - OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia-CERB ao adotar o Código de Ética e Conduta, tem por objetivo e finalidade estabelecer um padrão de conduta pessoal e profissional para todos os colaboradores e dirigentes, independentemente do cargo ou função que ocupem, no relacionamento interno e externo com clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade em geral, de forma que sua finalidade e competência sejam alcançadas, pautados nos princípios da legalidade, impessoalidade, finalidade, moralidade e publicidade que regem a administração pública.

3 - CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O código é composto por valores organizacionais, princípios éticos e procedimentos e instruções administrativas e operacionais, além daqueles estabelecidos no estatuto e regimento, observados ao longo da existência da CERB, que se consolidam para orientar e direcionar a forma como a empresa se relaciona com os seus diversos públicos: dirigentes, colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, terceiros, governo, comunidade e sociedade em geral.

O código é a base para consolidar e ampliar a reputação já conquistada pela Empresa. Todos os colaboradores e dirigentes, por ocasião de seu ingresso na CERB, devem tomar conhecimento do código e suas posteriores alterações, através da Intranet, e assinar um termo em que se comprometem a observar e cumprir os preceitos de ética e conduta nele previstos.

3.1 - PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

A conduta dos colaboradores da CERB reger-se-á, especialmente, pelos seguintes princípios:

- I. boa fé;
- II. honestidade;
- III. fidelidade ao interesse público;
- IV. impessoalidade;
- V. dignidade e decoro no exercício de suas funções;
- VI. lealdade às instituições;
- VII. transparência;
- VIII. eficiência;
- IX. presteza e tempestividade;

- X. respeito à hierarquia administrativa;
- XI. assiduidade;
- XII. pontualidade e
- XIII. responsabilidade socioambiental.

3.2 - CONDOTA PROFISSIONAL

No exercício do cargo ou função, caberá à Diretoria Colegiada e Colaboradores:

- I. exercer suas funções conforme posições hierárquicas que ocupam, baseando-se no cumprimento dos procedimentos e instruções normativas da organização, observando ainda os códigos de ética de cada profissão elencada no plano de classificação de cargos e salários e dos preceitos legais, assumindo o compromisso de comunicar e zelar pela disseminação desse conhecimento e orientação dos trabalhos.
- II. responsabilizar-se pela saúde e segurança das pessoas que trabalham para a organização, por meio do cumprimento de leis e normas internas relativas à Medicina e Segurança do Trabalho, de forma a preservar um ambiente seguro e sadio que colabore para qualidade de vida.
- III. conduzir os processos de negociação coletiva com responsabilidade e transparência e valorizando o diálogo saudável com o sindicato. Reunirem-se também, em qualquer tempo, para discussão de questões razoáveis que visem atender expectativas dos colaboradores, respeitando o limite adequado, a capacidade financeira da Empresa e as diretrizes governamentais.
- IV. participar do processo político do país com manifestações exclusivamente de sua responsabilidade.
- V. oferecer aos colaboradores igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional, de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para o seu processo de ascensão profissional. Os colaboradores devem contribuir para esse processo, que é baseado no mérito, desempenho e competência, descritos no PCCS da empresa.
- VI. exercer suas funções sem preconceitos de origem, faixa etária, raça, sexo, gênero, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.
- VII. exercer suas funções, garantindo um ambiente livre de assédio de qualquer ordem.

- VIII. divulgar informações que contribuam para a qualidade do trabalho ou de caráter institucional de interesse do colaborador nas diversas mídias utilizadas pela empresa, inclusive a divulgação do Estatuto, Regimento, Atos, Resoluções, PCCS- Plano de Classificação de Cargos e Salários, Procedimentos e Instruções Administrativas e Operacionais.
- IX. ser pontual nos compromissos acordados.
- X. controlar os processos que executam ou que estejam sob sua gestão.
- XI. zelar pela boa utilização dos bens equipamentos da Empresa, sob sua responsabilidade.
- XII. garantir a confidencialidade de todas as informações sob sua responsabilidade e de proteger segredos, dados sigilosos ou privados.
- XIII. preservar, sob propriedade da CERB, bens ou serviços, produzidos pelos seus empregados e dirigentes.
- XIV. garantir o direito ao contraditório e a todas as informações que lhe asseguram o direito de acesso a informação desde que estas não sejam revestidas do caráter de sigilo.
- XV. assegurar que a organização mantenha sigilo das informações de natureza pessoal dos seus Colaboradores.
- XVI. cuidar e preservar as informações da Empresa no âmbito da TI, sob sua responsabilidade.
- XVII. fornecer, conforme tabela específica, os fardamento e equipamentos de proteção individual e coletiva, aos empregados da CERB, e cuja utilização é obrigatória.
- XVIII. emitir e fornecer, sempre que solicitado, o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário aos Colaboradores.
- XIX. cumprir as Normas e Procedimentos de segurança da informação bem como as de utilização de equipamentos.

3.3 PERMISSÕES E VEDAÇÕES AOS DIRIGENTES E COLABORADORES

3.3.1 É vedado aos Dirigentes e Colaboradores:

- I. usar do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição ou influência para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- II. aceitar, sugerir, solicitar e receber, de forma direta ou indireta, presentes, brindes, favores, benefícios, que tenham valor comercial, advindos de clientes, fornecedores, parceiros, terceiros e de entidades públicas e privada.
- III. aceitar, sugerir, solicitar e receber gratificações, comissões, propinas, pagamentos e ajuda financeira, em qualquer situação.
- IV. receber e/ou solicitar, bem móvel ou imóvel, dinheiro, ou qualquer vantagem econômica ou patrimonial, seja a que título for, para influenciar em ação ou decisão da CERB.
- V. pressionar subordinados para que prestem favores e serviços de ordem pessoal.
- VI. comercializar bens e serviços de terceiros dentro das instalações da Empresa, bem como a utilização de técnicos desta para reparos em bens pessoais.
- VII. o acesso e permanência nas instalações da Empresa sem a utilização do respectivo crachá de identificação.
- VIII. o acesso a Empresa em trajes não condizentes com a atividade da organização, ficando excluídos o uso de bermudas, shorts, roupas de banho.
- IX. apresentar trabalhos ou idéias já esposadas por outros colaboradores, sem conferir a estes, o respectivo crédito.
- X. prejudicar deliberadamente a reputação de outros colaboradores;

- XI. permitir que simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os fornecedores, prestadores de serviço ou com colegas hierarquicamente subordinados ou não;
- XII. retirar, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente à Empresa;
- XIII. fazer uso de informações privilegiadas, obtidas no âmbito do seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- XIV. exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimento de cunho duvidoso;
- XV. usar equipamentos e outros recursos da Empresa para fins particulares não autorizados;
- XVI. utilizar de drogas lícitas ou ilícitas no âmbito da Empresa, salvo, nos casos de lícitas, quando da realização de eventos sociais, e devidamente autorizado pela Diretoria, quando estas deverão ser consumidas com a devida moderação;
- XVII. portar qualquer tipo de arma branca ou de fogo, com exceção daqueles contratados para atuarem na segurança patrimonial na Empresa;
- XVIII. recusar-se a comparecer, quando convocado, para prestar esclarecimentos em qualquer procedimento administrativo disciplinar, inclusive perante ao Comitê de Ética e Conduta.

3.3.2 É permitido aos Colaboradores:

- I. receber cortesias, sem valor comercial, de empresas que estejam promovendo eventos, ou distribuindo brindes aos seus clientes, por ocasião de eventos especiais, ou em datas comemorativas;
- II. participar de visitas técnicas no Brasil e no exterior, subsidiadas por fornecedores ou entidades interessadas em divulgar seus produtos, caracterizadas por justo interesse estratégico e tecnológico à CERB, com a devida autorização da Diretoria da área na qual o colaborador está lotado e da Presidência;

- III. receber doações legítimas, de caráter filantrópico, baseadas em interesses humanitários e de apoio às instituições culturais ou educacionais, desde que não representem favorecimento ou benefício para a CERB, seus dirigentes ou colaboradores, devendo para tanto obedecer aos procedimentos internos de aprovação e legislação pertinente.
- IV. comunicar às áreas competentes, imediatamente, qualquer irregularidade, ato ilícito, fato ou situação de que tenham conhecimento e que possam prejudicar a empresa, sua imagem, seus colaboradores ou demais públicos de relacionamento da CERB.

3.4 FORNECEDORES, PARCEIROS, TERCEIROS:

- I. A Empresa é responsável pela prevenção e minimização de impactos ambientais advindos de sua cadeia produtiva, por meio da qualificação dos serviços, da seleção dos seus fornecedores e do acompanhamento compatível com a natureza da execução.
- II. A CERB explicitará no seu processo de contratação as exigências para que todos os fornecedores, parceiros e terceiros atendam às legislações vigentes, com especial destaque para o cumprimento da legislação ambiental, exploração de mão de obra e para a observância das leis anticorrupção.
- III. Os fornecedores, parceiros e terceiros em situação equivalente ou similar recebem o mesmo tratamento e oportunidade, sendo permitidas restrições mediante embasamento técnico-profissional, desde que não firam a legalidade.
- IV. A Empresa deverá manter uma relação de confiança com seus fornecedores, parceiros e terceiros, baseada no comportamento ético das partes.

4. COMITÊ DE ÉTICA E CONDUTA:

O Comitê do Código de Ética e Conduta é a instância incumbida de zelar pelo cumprimento do código de ética e conduta e de cuidar de sua gestão.

Sua composição é definida por Deliberação de Diretoria Colegiada, composta de empregados do Quadro Permanente, representado por membros das diversas Diretorias, que se propõem a zelar pela pertinência, atualização, disseminação e aplicação do código. O Comitê analisa a natureza e a frequên-

cia das transgressões ao código, recomenda ações preventivas e corretivas, acompanha os processos de infração e estimula o comprometimento dos empregados com uma conduta ética.

4.1 - A Gestão do Código de Ética e Conduta

- I. O Comitê de Ética e Conduta, será formada por 5 (cinco) empregados e 4 (quatro) suplentes, do Quadro Permanente da CERB, que possuam habilidades e competências técnicas e comportamentais, para exercerem o mandato de dois anos, renovável por mais um mandato, designados, inclusive seu Presidente, por Ato do dirigente máximo da Empresa, sendo dois membros oriundos da Diretoria Administrativa e Financeira , e os demais membros distribuídos pelas demais Diretorias.
- II. A substituição do Presidente do Comitê em seus impedimentos se dará pelo membro que contar com mais tempo de serviço na Empresa.
- III. No caso de vacância, o cargo de Presidente do Comitê será preenchido mediante nova escolha efetuada pelos seus membros.
- IV. Na ausência de um membro titular do Comitê, seu respectivo suplente assume, imediatamente, suas atribuições.
- V. A atuação no Comitê de Ética e Conduta é considerada prestação de relevante serviço público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais do Colaborador.
- VI. O dirigente máximo da Empresa, assim como seus Diretores, não poderá ser membro do Comitê de Ética e Conduta.
- VII. Cessará a investidura de qualquer membro do Comitê de Ética e Conduta com a extinção do mandato, a renúncia ou por desvio disciplinar ou ético, reconhecido pelo Comitê.
- VIII. As reuniões da Comissão serão registradas em atas a serem arquivadas no Departamento de Gestão de Pessoas.
- IX. O Comitê de Ética e Conduta reunir-se-á a pedido do Presidente da Comissão ou de, pelo menos, três de seus membros.

4.2 - As atribuições do Comitê

- I. exercer seus trabalhos pautados pelas diretrizes e princípios do Código de Ética e Conduta;

- II. promover a ampla divulgação do documento entre Colaboradores, prestadores de serviços, clientes e fornecedores da Empresa;
- III. esclarecer as dúvidas acerca de condutas quando devidamente provocada;
- IV. revisar, pelo menos anualmente, o Código de Ética e Conduta, bem como zelar pelo seu cumprimento;
- V. assegurar a compreensão e disseminação dos valores que orientam as atividades da Empresa, bem como esclarecer dúvidas de interpretação;
- VI. receber, triar e encaminhar os casos de violação do Código de Ética e Conduta às instâncias superiores, através da Diretoria Administrativa e Financeira da Empresa.
- VII. responder consultas de Colaboradores, manter sigilo sobre informações recebidas e realizar os levantamentos necessários para suportar as decisões sobre denúncias de violação do Código.

Parágrafo 1º - O colaborador ou gestor deverá encaminhar ao Comitê de Ética e Conduta, fatos de que tomar conhecimento que contrariem as diretrizes deste Código ou , quando houver dúvida ,do procedimento a ser escolhido.

Parágrafo 2º - O presente Código de Ética e Conduta da CERB será revisado e/ou atualizado anualmente pela Comissão de Ética, passando a vigorar após a sua aprovação pela Diretoria Colegiada.

Parágrafo 3º - O Comitê de Ética e Conduta deverá estar devidamente constituída concomitantemente com a entrada em vigor deste Código.

Parágrafo 4º - O Comitê de Ética e Conduta terá procedimentos próprios na condução dos seus trabalhos.

Parágrafo 5º - O Comitê é responsável pelo processamento de denúncias, devendo zelar pelo anonimato do denunciante e proteger a confidencialidade das informações e dos envolvidos, visando preservar os direitos e a neutralidade das decisões.

5 - CANAL DE DENÚNCIA:

Denúncias sobre ocorrências de fraude, corrupção, atos ilícitos, transgressões ao código de Ética e Conduta, ou sobre outras questões que possam acarretar prejuízos aos princípios e interesses da CERB, dos empregados e acionistas, podem ser realizadas por empregado, dirigente, fornecedor, cliente ou qualquer outra parte interessada, por meio dos seguintes canais de comunicação:

- E-mail: canaldedenuncia@cerb.ba.gov.br
- Pessoalmente
- Por carta dirigida ao Comitê de Ética e Conduta da Companhia de Engenharia Hídrica e de Saneamento da Bahia – CERB, através do endereço: Av. Luiz Viana Filho, Nº 300, 3ª. Avenida, Centro Administrativo da Bahia- CAB. CEP. 41.745.005 - Salvador- Bahia

EXPEDIENTE

Elaboração:

ASPLAN - Assessoria de Planejamento e Gestão

Colaboração:

Assessoria da Diretoria Administrativa e Financeira

Revisão / Validação:

ASJUR - Assessoria Jurídica

Aprovação:

Diretoria Colegiada – Resolução nº 154/2016 de 15.08.2016

